

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur

Fadhilah Marhari¹, Jamal Amin², Heryono Susilo Utomo³

Abstrak

Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah dapat dilakukan melalui beberapa cara, misalnya melalui motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi. Kinerja Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebuah kinerja sangat dibutuhkan sebagai kekuatan atau pendorong yang akan mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi

Kata Kunci : Kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, promosi

Pendahuluan

Peningkatan mutu sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Dengan mengelola sumberdaya manusia dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya bila penanganan sumberdaya manusia tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian didalam organisasi. Kualitas sumberdaya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumberdaya manusia yang bermutu memiliki unsur fisik yang prima dan mental psikologis yang baik, *inteligensia*, *attitude* dan *behavior* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Sumberdaya manusia memegang peranan kunci seluruh kegiatan operasional organisasi sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Salah satu hal yang perlu dipahami bersama bahwa jika kita bicara mengenai sumberdaya manusia didalam organisasi, maka erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian kinerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap *concern* organisasi. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, kedisiplinan, motivasi kerja, promosi dan kemampuan kerja pegawai. Namun berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, dari hal tersebut diatas yang cukup berpengaruh

¹ Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Negara, Fisipol, Universitas Mulawarman

² Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol, Universitas Mulawarman

³ Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol, Universitas Mulawarman

terhadap kinerja adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kedisiplinan dan promosi. Atas dasar inilah sehingga penulis menetapkan keempat variabel tersebut.

Jadi, untuk mewujudkan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur, masalah motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan promosi menjadi masalah yang menarik dan penting, karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat bilamana motivasi kerja meningkat, dan motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja serta dibarengi dengan pemberi promosi kepada pegawai yang berprestasi.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkat kinerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Perbedaan sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam berbagai hal. Seorang pegawai dapat memiliki kemampuan, sikap yang positif dan hubungan antara sesama pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para pegawai dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, misalnya pada pelaksanaan pekerjaan yang belum berdasarkan pada misi organisasi, sehingga banyak program yang dibuat belum sepenuhnya dapat dilaksanakan dan dicapai dengan baik. Diketahui suatu organisasi yang digerakkan oleh misi akan lebih efisien, efektif, fleksibel dan mempunyai kinerja yang lebih tinggi ketimbang yang digerakkan oleh formalisasi atau peraturan-peraturan yang ada.

Menciptakan sebuah kinerja sangat dibutuhkan kekuatan atau pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dalam kepuasan dirinya. Dengan motivasi yang tinggi akan tercipta sebuah kondisi kinerja yang tinggi pula sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif. Selain dari itu dalam suatu instansi juga diperlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, tanpa itu maka kinerja tidak mungkin tercapai dengan baik. Hal lain yang juga akan menciptakan kinerja adalah kepemimpinan dalam organisasi disertai promosi dilakukan berdasarkan prestasi pegawai. Secara keseluruhan dengan kepemimpinan dan adanya promosi yang baik seorang pegawai akan bekerja dengan penuh motivasi dan mendorong untuk berpartisipasi aktif.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan kinerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan kinerja pegawai, dengan melakukan pengujian beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel-variabel yang akan dianalisis, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi.

Motivasi Kerja

Menurut teori etimologi yaitu ilmu yang mempelajari asal-usul dan perkembangan sejarah bahasa motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak (*to move*), motivasi ini diberikan kepada

manusia, khususnya kepada bawahan. Menurut Sutrisno (2009:115) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka (pegawai) mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2002:54).

Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilannya yang dimiliki.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Siagian (2001:305) "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Disiplin terdapat dua jenis yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan jenis disiplin ini terletak pada disiplin pribadi para pegawai, sedangkan pendisiplinan korektif terjadi jika ada pegawai yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Pengertian tentang disiplin yaitu sebagai berikut : "*The process of systematically administering punishment*", (Greenberg 2000 : 98). Pengertian tersebut ialah disiplin merupakan proses secara sistematis pelaksanaan hukuman. Pengertian lainnya menyebutkan bahwa : "*Discipline is indispensable to management control. Ideally, it should serve as a corrective mechanism to create and maintain a productive, responsive workforce*", (Werther 2000 : 534). Pengertian diatas mengemukakan bahwa disiplin sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya, harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif, dan mau mendengarkan tenaga kerja.

Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pimpinan posisi terpenting dalam suatu organisasi, suatu ungkapan mengatakan bahwa pimpinan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan. Pengertian kepemimpinan menurut Robbins (2001:39) adalah sebagai berikut: "Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan, sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi. Adapun menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:232) "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi".Selanjutnya Robbins juga memberikan pengertian mengenai kepemimpinan manajerial, yaitu : Kepemimpinan manajerial adalah antara

proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubung tugasnya. Selanjutnya dikatakan bahwa dari pengertian tersebut ada tiga implikasi penting, yaitu : Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan menyangkut penggunaan penuh.

Pengertian dari pemimpin itu sendiri menurut Sanusi dan Sutikno (2009:21), mengatakan bahwa : Pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/ pendapat orang lain. Seorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasikan, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Promosi

Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meninggikan moral pekerja dan mempertebal loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang mempunyai ambisi dan prestasi kerja yang tinggi. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Adapun teori dari promosi itu sendiri sebagaimana yang ditulis oleh Nitisemito (2001:81) sebagai berikut : "Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya".

Menurut Hasibuan (2006:107) : Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai".

Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2005:17), mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya".

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2005 :18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Adapun penilaian kinerja, akan ditinjau beberapa metode secara singkat. Dessler (2002:5) memperkenalkan 7 (tujuh) metode penilaian kinerja, adalah sebagai berikut :

- 1). Metode skala penilaian grafik. Metode ini sederhana, yakni dengan membuat daftar sejumlah kriteria yang akan dinilai dan masing-masing diberi bobot. Skor setiap kriteria

dikalikan dengan bobotnya yang menghasilkan jumlah tertimbang dari seluruh kriteria yang dinilai.

2). Metode Peringkat Alternasi. Metode penilaian kinerja ini dilakukan dengan cara menyusun peringkat karyawan atau pegawai berdasarkan prestasi yang dicapai mulai dari yang terbaik hingga yang terjelek berdasarkan ciri tertentu.

3). Metode Perbandingan berpasangan. Metode ini dilakukan untuk membandingkan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya secara berpasangan dengan bantuan sebuah tabel matrik untuk setiap ciri atau kriteria yang dinilai. Hasil plus yang terbanyak berarti terbaik untuk kriteria tersebut.

4). Metode Distribusi Paksa (*Forced distribution method*). Metode ini adalah identik dengan peringkat sebuah kurva, misalnya kinerja para pegawai didistribusikan sebagai berikut :

- a. 15 % yang berkinerja tinggi
- b. 20 % yang berkinerja rata-rata tinggi.
- c. 30 % yang berkinerja rata-rata
- d. 20 % yang berkinerja rata-rata rendah
- e. 15 % yang berkinerja rendah.

5). Metode Insiden Kritis (*Critical incident method*). Metode ini dilakukan dengan membuat catatan yang berisi contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang pegawai atau suatu yang dianggap kritis dan meninjaunya bersama-sama pada waktu yang ditentukan, misalnya 6 bulan sekali. Metode ini biasanya sebagai pelengkap metode lain atau tidak berdiri sendiri, yang berguna untuk perbaikan kinerja yang merosot.

6). Skala Penilaian yang Berjangkarkan Perilaku atau BARS (*Behaviorally Anhored Rating Scale*). Metode ini merupakan kombinasi antara metode insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas. Metode insiden kritis cukup rumit, dan metode ini jelas lebih rumit lagi.

7). Metode Manajemen berdasarkan pada sasaran atau MBO (*Management by objective*). Metode penilaian kinerja ini dilakukan dengan cara menetapkan sasaran yang realistis dan dapat diukur bersama pegawai, kemudian secara berkala meninjau kemajuan-kemajuan yang dicapai. Metode ini dapat berdiri sendiri untuk memperbaiki kinerja

Analisis dan Pembahasan

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan promosi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur dan juga ingin mengetahui salah satu variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, maka data-data primer yang diperoleh melalui kuesioner penelitian dilakukan analisis secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

Alat yang digunakan dalam analisis kuantitatif secara linear berganda ini akan dilaksanakan dengan menggunakan uji F atau uji serentak dan uji t atau uji t atau uji parsial.

Pengujian Hipotesis

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut diatas, maka dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur, yang meliputi motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan promosi (X_4) sebesar $R = 0,682$ mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,346 atau 34,6 %. Artinya variabel bebas (independen variabel) dapat menerangkan perubahan variabel terikat (dependen variabel) adalah 34,6 % sedangkan sisanya 65,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,34539. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,126.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga secara bersama-sama ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan promosi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 9,655 > F_{tabel} = 3,1138$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan promosi (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil perhitungan uji F melalui Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,346 atau 34,6 persen. Ini berarti variabel kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur sebesar 34,6 persen ditentukan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 65,4 persen ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan korelasi antara kinerja pegawai terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,682 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri-sendiri (parsial), yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan alat uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Kesimpulannya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a

ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Makna dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,733 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6660 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,921 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6660 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun variabel kepemimpinan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,111 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6660 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Sedangkan variabel promosi (X_4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,618 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6660 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t , yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel Motivasi kerja (X_1), dimana variabel ini memiliki nilai t_{hitung} terbesar dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,470.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 9,655 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 5.2. di atas, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 2,304 + 0,503 X_1 + 0,242 X_2 + 0,308 X_3 + 0,398 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi berpengaruh terhadap perubahan Y (kinerja pegawai). Dampak hubungan atau pengaruh perubahan X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil persamaan diatas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang

diperoleh adalah 0,682 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi sebesar 68,2 %. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,346 yang berarti kinerja pegawai ditentukan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi sebesar 34,6% dan selebihnya 65,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak terbatas pada variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja. Agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik, maka hendaknya pimpinan organisasi dalam hal ini Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur tetap memperhatikan variabel tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), dan promosi (X_4) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Dengan motivasi pegawai dalam bekerja, akan memberikan dampak atau pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Motivasi kerja pegawai merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas kerja pegawai dapat tercapai.

Secara teoritis motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahannya agar mau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan serta melakukan kerjasama dengan sesama pegawai agar dalam bekerja lebih produktif, agar berhasil dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi.

2. Disiplin kerja (X_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Dengan disiplin kerja yang baik dapat membuat pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, sefektif dan efisien. Meningkatnya disiplin kerja pegawai akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang digunakan maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Dari segi teoritis disiplin adalah tindakan untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

3. Kepemimpinan (X_3) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Dengan kepemimpinan yang baik dapat membuat pegawai memenuhi keinginan dari pimpinan dan sukarela tanpa merasa ada unsur paksaan, hal ini akan memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Untuk itu pimpinan menerapkan kepemimpinan yang baik, agar mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur .

Dalam Ensiklopedia Ekonomi, Bisnis dan manajemen disebutkan bahwa di dalam kepemimpinan tercakup tiga faktor utama, yakni kekuasaan (*power*), wewenang (*authority*), dan pengaruh (*influence*). Dengan demikian kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai keterampilan memanfaatkan kekuasaan dan wewenang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Magdalena L., 1997:317). Menurut Siagian (2002:12) kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Pengaruh pemimpin dalam menjalankan roda organisasi sangatlah penting, karena pimpinanlah yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi.

4. Promosi (X_4) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Secara teoritis Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Hasibuan (2002:108) bahwa : “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar outhority (wewenang) dan ressponsibility (tanggung jawab) pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Jadi, dengan adanya promosi yang diberikan kepada pegawai, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

Dari keempat variabel bebas (independen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 3,733 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan atau secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan promosi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 9,655 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,1138 atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,682 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi sebesar 68.2%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,346 yang berarti kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur ditentukan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan promosi sebesar 34,6% dan

selebihnya 65,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan atau dikemukakan dalam model penelitian ini.

2. Secara parsial atau secara sendiri-sendiri dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji analisis secara parsial (uji t) terlihat bahwa :

a. Motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,733 > 1,6660$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai dalam bekerja, akan memberikan dampak atau pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

b. Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($1,920 > 1,6660$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) peningkatan kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang baik dapat membuat pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

c. Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,111 > 1,6660$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) peningkatan kinerja pegawai. Dengan kepemimpinan yang dilakukan dengan baik oleh pimpinan dapat membuat pegawai melakukan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

d. Promosi (X_4) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,618 > 1,6660$). Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) peningkatan kinerja pegawai. Adanya promosi yang diberikan kepada pegawai, akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur.

SARAN

1. Diupayakan agar disiplin kerja lebih ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Hal tersebut dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai nilai t_{hitung} lebih rendah dibandingkan variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan promosi.

2. Diharapkan agar memperhatikan lagi variabel-variabel lain selain motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan promosi karena keempat variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 68,2% sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, contohnya iklim organisasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam peningkatan kinerja, sebaiknya memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna menambah wawasan dan pengetahuan baik lingkup administrasi maupun sisi keilmuan dan keterampilan.

4. Penelitian ini dapat dikembangkan dan diperluas dengan memperdalam variabel-variabel yang sudah diteliti dan menambah variabel lain yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- Aji Mahmud, 2007, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Kartanegara*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan
- Algifari, 1997, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Amin, Muhammad, 2009, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Bontang*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Amstrong, Michael dan Baron, 2001, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bacal, Robert, 2004, *Bagaimana Mengatur Performa*, New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Castello, Sheila J., 1994, *Performa Manajemen Efektif*, New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hamid, Ishak, 2010, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Kabupaten Paser*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Greenberg, Jerald, dan Robert A. Baron, 2000, *Behavior in Organization : Understanding & managing the Human Side of Work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Handoko, T Hani, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, Haji Masagung, Jakarta.